Junta de Andalucía

Consejo de Transparencia y Protección de Datos de Andalucía

RESOLUCIÓN 548/2024 DE RECLAMACIÓN EN MATERIA DE DERECHO DE ACCESO A INFORMACIÓN PÚBLICA

Reclamaciones	1022/2023 y 1023/2023
Persona reclamante	XXXXX
Entidad reclamada	Ayuntamiento de Chipiona
Artículos	24, DA cuarta LTPA; DA primera LTAIBG
Normativa y abreviaturas	Ley 1/2014, de 24 de junio, de Transparencia Pública de Andalucía (LTPA); Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno (LTAIBG).

ANTECEDENTES

Primero. Presentación de las reclamaciones.

Mediante dos escritos presentados el 31 de diciembre de 2023, la persona reclamante, interpone ante este CONSEJO DE TRANSPARENCIA Y PROTECCIÓN DE DATOS DE ANDALUCÍA (en adelante Consejo) Reclamación en materia de acceso a la información pública contra la entidad reclamada, al amparo del artículo 24 de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno (en adelante LTAIBG) y el Artículo 33 de la Ley 1/2014, de 24 de junio, de Transparencia Pública de Andalucía (en adelante LTPA).

Estos escritos dieron origen a las reclamaciones 1022/2023 y 1023/2023, respectivamente.

Segundo. Antecedentes a las reclamaciones.

1. La persona reclamante presentó el 9 de noviembre de 2023 (n.º registro entrada [nnnnn]), ante la entidad reclamada, solicitud de acceso a información pública, en los siguientes términos:

> *"Yo, [nombre de la persona reclamante], con DNI [número de D.N.I. de la persona reclamante], como funcionario de este Ilmo. Ayuntamiento en funciones de representación Sindical al ser Delegado de la Junta de Personal por el sindicato [siglas del sindicato], en aras de lo expuesto en el artículo 40 del Estatuto Básico del Empleado Público.*
>
> *"1. Las Juntas de Personal y los Delegados de Personal, en su caso, tendrán las siguientes funciones, en sus respectivos ámbitos:*
>
> *"d) Tener conocimiento y ser oídos en el establecimiento de la jornada laboral y horario de trabajo, así como en el régimen de vacaciones y permisos.*
>
> *"e) Vigilar el cumplimiento de las normas vigentes en materia de condiciones de trabajo, prevención de riesgos laborales, Seguridad Social y empleo y ejercer, en su caso, las acciones legales oportunas ante los organismos competentes.*

Documento apto para ser publicado en el Portal del Consejo

“Y ante la duda sobre el establecimiento de un sistema de fichaje IMPUESTO por esta administración a sus trabajadores.

“Solicita:

“Certificación sobre si el sistema de fichaje tiene carácter oficial garantizado o si se trata de un sistema de control sin garantías.

“En caso de ofrecer garantías, que se expongan las mismas y el control que se realiza sobre las personas que fichan, ya sea por vinculación al certificado digital, huella dactilar o control de retina u otros, o si el fichaje en el sistema de control puede ser, o no realizada por otras personas.

“Conocer si el sistema de control garantiza que entre fichaje de entrada y el fichaje de salida, el trabajador se encuentra en su puesto de trabajo.

“Certificación sobre si el sistema de fichaje puede ser o no manipulable a posteriori, o si puede ser preprogramado para realizar fichajes de entrada o de salida de forma automática.

“Certificación sobre si la persona responsable del departamento de personal tiene acceso a la base de datos de fichajes de los empleados municipales con carácter previo a los informes que emita relativos a los cumplimientos de jornada de los trabajadores municipales y la realización de horas extraordinarias.

“Certificación sobre si la persona responsable del departamento de personal puede alterar los registros de fichaje o sobre quienes tienen acceso o pudieran manipular dichos datos.

“Solicita así mismo copia para análisis del fichaje de todo el personal del municipal de los años 2021, 2022 y 2023.

“Así mismo me permito recordar que según el artículo 95 del estatuto básico del empleado público se expone que será falta muy grave:

“k) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.

“Por lo que en caso de que esta administración se niegue a aportar los documentos exigidos, se verá obligado a elevar a la junta de personal la solicitud de que se incoe el oportuno expediente por vulneración de los derechos sindicales, así como reservarse el derecho a acudir a los tribunales para la efectiva obtención de los datos solicitados”.

2. La persona reclamante presentó el 9 de noviembre de 2023 (n.º registro entrada [nnnnn]), ante la entidad reclamada, solicitud de acceso a información pública, en los siguientes términos:

“Yo, [nombre de la persona reclamante], con DNI [número de D.N.I. de la persona reclamante], como funcionario de este Ilmo. Ayuntamiento en funciones de representación Sindical al ser Delegado de la Junta de Personal por el sindicato [siglas del sindicato], en aras de lo expuesto en el artículo 40 del Estatuto Básico del Empleado Público.

“1. Las Juntas de Personal y los Delegados de Personal, en su caso, tendrán las siguientes funciones, en sus respectivos ámbitos:

Documento apto para ser publicado en el Portal del Consejo

“d) Tener conocimiento y ser oídos en el establecimiento de la jornada laboral y horario de trabajo, así como en el régimen de vacaciones y permisos.

“e) Vigilar el cumplimiento de las normas vigentes en materia de condiciones de trabajo, prevención de riesgos laborales, Seguridad Social y empleo y ejercer, en su caso, las acciones legales oportunas ante los organismos competentes.

“Por todo ello SOLICITA

“Ser informado de la cuantificación de las horas efectivas de trabajo que tenía que realizar el personal municipal durante los años 2020, 2021, 2022 y 2023 según los acuerdos sobre jornadas especiales tácitos y presuntos aplicados DE HECHO.

“Así mismo me permito recordar que según el artículo 95 del estatuto básico del empleado público se expone que será falta muy grave:

“k) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.

“Por lo que en caso de que se esta administración se niegue a aportar los documentos exigidos, se verá obligado a elevar a la junta de personal la solicitud de que se incoe el oportuno expediente por vulneración de los derechos sindicales, así como reservarse el derecho a acudir a los tribunales para la efectiva obtención de los datos solicitados”.

3. En las reclamaciones, la persona reclamante manifiesta que no ha obtenido respuesta de la entidad reclamada.

Tercero. Contenido de las reclamaciones.

1. En la reclamación 1022/2023 se indica expresamente:

“Se solicita información sobre el sistema de fichaje de los trabajadores municipales del ayuntamiento de Chipiona IMPUESTO por el Sr. Alcalde a laborales y FUNCIONARIOS sin negociación previa, se cuestiona la garantía custodia y las garantías del mencionado sistema de fichaje”.

2. En la reclamación 1023/2023 se indica expresamente:

“Que debido a un conflicto relativo al cumplimiento de la jornada laboral, se solicita informe sobre la jornada efectiva de trabajo de del personal municipal para los años 2020, 2021, 2022 y 2023, según los acuerdos sobre jornadas ordinarias de trabajo y especiales según acuerdos suscritos por la administración”.

Cuarto. Tramitación de la reclamación.

1. El 18 de enero de 2024 se solicitó a la entidad reclamada copia de los expedientes derivados de las solicitudes de información, informes y alegaciones que tuviera por conveniente plantear en orden a resolver las reclamaciones. Dicha solicitud es comunicada asimismo por correo electrónico de fecha 18 de enero de 2024 a la Unidad de Transparencia respectiva.

Documento apto para ser publicado en el Portal del Consejo

2. El 19 de enero de 2024 el Consejo solicita a la persona reclamante la subsanación de sus escritos de reclamación, a los efectos de acreditar la condición en virtud de la cual formula las reclamaciones planteadas, en concreto, si lo ha hecho a título particular o en nombre y representación de otra entidad, en cuyo caso deberá acreditar la representación con la que actúa.

3. El 24 de enero de 2024 tiene entrada en el Consejo escrito de la persona reclamante aportando certificado del Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación de la Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad en Cádiz, de resultados electorales y representantes sindicales en el Ayuntamiento de Chipiona.

4. El 25 de enero de 2024 la entidad reclamada presenta escrito de respuesta a este Consejo, aportando copia de la providencia de fecha 18 de enero de 2024 por la que el Alcalde Presidente de la entidad reclamada solicita a la Delegación de Personal y al Delegado de Protección de Datos informes *"sobre lo solicitado por el interesado",* y comunica a este Consejo que *"en breve remitimos la documentación de respuesta".*

5. El 31 de enero de 2024 la entidad reclamada presenta nuevo escrito a este Consejo aportando informe sobre cesión de datos de representante sindical, de fecha 20 de noviembre de 2023, elaborado por una empresa privada que actúa como Delegado de Protección de Datos de la entidad reclamada.

6. El 13 de febrero de 2024 el Consejo requiere a la persona reclamante la subsanación de una discrepancia existente en el certificado remitido el 24 de enero de 2024, al no existir coincidencia en el nombre de la persona reclamante y el nombre de la persona que aparece como representante sindical.

7. El 21 de febrero de 2024 la persona reclamante aporta certificado del Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación de la Delegación Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo en Cádiz, sobre resultados electorales, figurando la persona reclamante como representante en calidad de miembro de la Junta de Personal.

8. El 4 de marzo de 2024 el Consejo dirige a la persona reclamante comunicación de inicio del procedimiento para la resolución de las reclamaciones.

9. Consta en el expediente acuerdo de acumulación de las reclamaciones 1022/2023 y 1023/2023.

FUNDAMENTOS JURÍDICOS

Primero. Sobre la competencia para la resolución de la reclamación.

1. De conformidad con lo previsto en los artículos 24 LTAIBG y 33 LTPA, en relación con lo dispuesto en el artículo 3.1.d) LTPA, al ser la entidad reclamada una entidad local de Andalucía, el conocimiento de la presente reclamación está atribuido a la competencia de este Consejo.

2. La competencia para la resolución reside en el Director de acuerdo con lo previsto en el artículo 48.1. b) LTPA.

3. Debe destacarse a su vez que, en virtud del artículo 16.5 del Decreto 434/2015, de 29 de septiembre, por el que se aprueban los Estatutos del Consejo de Transparencia y Protección de Datos de Andalucía, *"[e]l personal funcionario del Consejo, cuando realice funciones de investigación en materias propias de la competencia del Consejo, tendrá el carácter de agente de la autoridad"*, con las

Documento apto para ser publicado en el Portal del Consejo

consecuencias que de aquí se derivan para los sujetos obligados en relación con la puesta a disposición de la información que les sea requerida en el curso de tales funciones investigadoras.

Segundo. Consideraciones específicas sobre la competencia del Consejo.

1. El objeto de las solicitudes de información eran, por un lado, diversas pretensiones relacionadas con el sistema de control horario así como "*copia para análisis del fichaje de todo el personal del municipal de los años 2021, 2022 y 2023"* y, por otro lado, *"la cuantificación de las horas efectivas de trabajo que tenía que realizar el personal municipal durante los años 2020, 2021, 2022 y 2023 según los acuerdos sobre jornadas especiales tácitos y presuntos aplicados DE HECHO".*

La persona solicitante, que es integrante de la Junta de Personal -órgano de representación de los funcionarios-, presentó su solicitud "*en funciones de representación Sindical al ser Delegado de la Junta de Personal por el sindicato CSIF*" e invoca expresamente los artículos 40 y 95 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante, el EBEP). Solicitada aclaración sobre la condición en la que se formulan las Reclamaciones planteadas ante este Consejo, aporta la persona reclamante un certificado del Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación de la Delegación Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo en Cádiz en el que se certifica que esta persona tiene la condición de miembro de la Junta de Personal del Ayuntamiento de Chipiona.

Por tanto, consideramos que la solicitud de información y la reclamación fueron interpuestas por una persona física que representa a un sindicato pero que además ostenta la condición de miembro de la Junta de Personal del Ayuntamiento reclamado.

Aclarada esta cuestión, debemos determinar en primer lugar qué régimen jurídico resulta de aplicación a esta reclamación, dado que la solicitud se realizó "en funciones de representación Sindical al ser Delegado de la Junta de Personal" por un sindicato y al amparo del artículo 40 del EBEP. Esto es, parecería que la persona reclamante invocó los derechos que la normativa de función pública reconoce a los órganos específicos de representación de los funcionarios, los Delegados de Personal y las Juntas de Personal.

La Disposición Adicional Cuarta LTPA (y en similares términos la Disposición adicional primera LTAIBG) establece que:

> *1. La normativa reguladora del correspondiente procedimiento administrativo será la aplicable al acceso por parte de quienes tengan la condición de interesados en un procedimiento administrativo en curso a los documentos que se integren en el mismo.*
>
> *2. Se regirán por su normativa específica, y por esta ley con carácter supletorio, aquellas materias que tengan previsto un régimen jurídico específico de acceso a la información.*
>
> *3. En este sentido, esta ley será de aplicación, en lo no previsto en sus respectivas normas reguladoras, al acceso a la información ambiental y a la destinada a la reutilización.*

Esta Disposición ha sido interpretada por el Tribunal Supremo en varias sentencias que concluyen que, en los supuestos que exista un régimen específico de acceso a la información, ya sea completo o parcial, resultará de aplicación preferente la normativa específica, y supletoriamente, la de transparencia.

Documento apto para ser publicado en el Portal del Consejo

La Sentencia 483/2022, de 7 de febrero, indica expresamente, reiterando la postura de las Sentencias de 8 de marzo de 2021 y 18 de marzo de 2021:

> *"La doctrina que se establece en la sentencia transcrita, en el sentido de que determinadas regulaciones sectoriales que afectan en parte al derecho de acceso a la información parciales no constituyen un régimen alternativo que desplace a la Ley de Transparencia, la hemos reiterado posteriormente en varias ocasiones, como las sentencias de 10 de octubre de 2020 (RC 3846/2019), 19 de noviembre de 2020 (RC 4614/2019), 29 de diciembre de 2020 (RC 7045/2019) y 25 de enero de 2021 (RC 6387/2019).*
>
> *Debemos ahora avanzar en la determinación del alcance de la disposición adicional primera, apartado segundo, de la Ley de Transparencia , precisando qué debemos entender por un régimen específico alternativo y cómo opera la supletoriedad de la Ley de Transparencia. Así, hemos de aclarar, en primer lugar, que sin duda hay un régimen específico propio cuando en un determinado sector del ordenamiento jurídico existe una regulación completa que desarrolla en dicho ámbito el derecho de acceso a la información por parte, bien de los ciudadanos en general, bien de los sujetos interesados. En tales supuestos es claro que dicho régimen habrá de ser aplicado con carácter preferente a la regulación de la Ley de Transparencia, que en todo caso será de aplicación supletoria para aquellos aspectos que no hayan sido contemplados en tal regulación específica siempre, claro está, que resulten compatibles con ella. En este sentido, conviene subrayar que, en contra de lo que se ha alegado en ocasiones, la existencia de un régimen específico propiamente tal no excluye la aplicación supletoria de la Ley de Transparencia. La disposición adicional primera dispone literalmente lo contrario, tanto en el apartado 2 como en el tercer apartado, que se refiere de forma expresa al carácter supletorio de la Ley de Transparencia en el sector medioambiental, que tiene un régimen específico de acceso a la información de rango legal en la Ley 27/2006, de 18 de julio.*
>
> *Sin embargo, más frecuente que una regulación alternativa completa es la existencia, en diversos ámbitos sectoriales, de disposiciones, anteriores a la Ley de Transparencia que contienen previsiones que afectan al derecho de acceso a la información, muy especialmente en relación con sus límites, como ocurre en el presente asunto con la previsión sobre confidencialidad en el sector de los productos sanitarios. Pues bien, hemos de precisar que en estos casos, aunque no se trate de regímenes completos, tales regulaciones parciales también resultan de aplicación de conformidad con lo dispuesto en la disposición adicional de la Ley de Transparencia, manteniendo ésta su aplicación supletoria en todo lo demás, esto es, el marco general del derecho de acceso a la información y el resto de la normativa establecida en dicha Ley, a excepción de lo que haya quedado desplazado por la regulación sectorial parcial. Resulta así, por tanto, que cuando la disposición adicional primera dispone que se regirán por su normativa específica las materias que tengan previsto un régimen jurídico propio de acceso a la información, la remisión comprende también aquellas regulaciones sectoriales que afecten a aspectos relevantes del derecho de acceso a la información, como lo es el de los límites de éste, aunque no se configuren como un tratamiento global y sistemático del derecho, quedando en todo caso la Ley de Transparencia como regulación supletoria*".

De esta doctrina se desprende que aunque exista un régimen jurídico específico de acceso, la Ley de Transparencia mantiene su aplicación supletoria en lo no previsto por aquella. Por ello, si la regulación específica no establece lo que podríamos denominar un "régimen propio y específico de recursos" adaptado a la naturaleza de la materia de que se trate, resultará de aplicación supletoria el artículo 24

Documento apto para ser publicado en el Portal del Consejo

de la LTAIBG y será admisible la reclamación prevista en el mismo, cuya resolución compete a este Consejo.

Esto es, la competencia del Consejo para conocer de la reclamación no depende de que exista o no un régimen específico de acceso, sino de que la regulación específica, completa o parcial, del acceso, prevea un sistema de recursos.

Esta doctrina se separa parcialmente de la dictada con anterioridad sobre la aplicación de la citada Disposición adicional a las solicitudes presentadas por las Juntas de Personal, como en la Sentencia del Tribunal Supremo 748/2020, de 11 de junio, que había establecido que "*El art. 40.1 del Real Decreto legislativo 5/2015 de 30 de octubre, por el que se regula el Estatuto Básico del Empleado Público, no contiene un régimen específico y alternativo que desplace el régimen general de acceso a la información contenido en la Ley 19/2013, ni limita o condiciona el acceso a la información que las Juntas de Personal pueden tener en relación con aquellas materias relativas los empleados que representan y la información que les atañe*".

Sin embargo, a la vista de las más recientes sentencias antes indicadas, la aplicación preferente de un régimen específico de acceso no requiere que este regule todos los aspectos relacionados con el acceso, sino que basta que lo haga parcialmente, tal y como ocurre en este supuesto, manteniendo la Ley de Transparencia su aplicación supletoria en lo no previsto en aquel régimen.

2. Procede pues analizar si existe un régimen específico de acceso que resulte de aplicación a la solicitud realizada.

Pues bien, en cuanto al derecho de información de los órganos de representación de los funcionarios, debemos comenzar haciendo referencia al artículo 39 EBEP que define como tales órganos a las Juntas de Personal y a los Delegados de Personal.

El artículo 40 EBEP regula las funciones y legitimación de los órganos de representación, incluyendo, entre las funciones de la Junta de Personal la de *"recibir información, sobre la política de personal, así como sobre los datos referentes a la evolución de las retribuciones, evolución probable del empleo en el ámbito correspondiente y programas de mejora del rendimiento*" (40.1.a) y "*tener conocimiento y ser oídos en el establecimiento de la jornada laboral y horario de trabajo, así como en el régimen de vacaciones y permisos*" (40. 1.d).

Y el artículo 41.3 EBEP establece que:

> *"3. Cada uno de los miembros de la Junta de Personal y ésta como órgano colegiado, así como los Delegados de Personal, en su caso, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los asuntos en que la Administración señale expresamente el carácter reservado, aún después de expirar su mandato. En todo caso, ningún documento reservado entregado por la Administración podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de la Administración para fines distintos de los que motivaron su entrega".*

El artículo 95 EBEP por su parte regula las faltas disciplinarias enumerando entre las muy graves "la obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales" (95.2.k)."

A la vista de lo indicado anteriormente, este Consejo considera que la regulación contenida en el EBEP regula parcialmente un régimen específico de acceso a la información para las Juntas de Personal. Resultará por tanto de aplicación preferente lo previsto en esta normativa específica, y

Documento apto para ser publicado en el Portal del Consejo

supletoriamente la normativa de transparencia. Y dado que la normativa específica no prevé un régimen específico de recursos administrativos frente a las decisiones sobre solicitudes de información, procede admitir a trámite la reclamación y entrar en el fondo del asunto.

3. En nuestro caso, la persona solicitante presentó la solicitud en calidad de miembro de la Junta de Personal, por lo que procede analizar a continuación y desde ese punto de vista la solicitud formulada. Y esto es así porque la persona solicitante invocó en la solicitud de información su condición de miembro de la Junta de Personal.

Pues bien, las Juntas de Personal se configuran como el órgano colegiado de representación del personal sujeto a Derecho Administrativo para la defensa de sus intereses por aplicación del EBEP. Ostentan capacidad jurídica de obrar (legitimación activa) en el ejercicio de las funciones de vigilancia y control que le atribuyen las normas vigentes, pudiendo interponer recursos administrativos y jurisdiccionales en defensa de los derechos del personal funcionario que representa. En este sentido, en tanto este órgano actúa colegiadamente y con decisión mayoritaria de los miembros que lo componen, obtienen legitimación activa para iniciar, como interesado, procedimientos administrativos y ejercitar acciones en vía administrativa y judicial en todo lo relativo al ámbito de sus funciones. Es decir, tienen la consideración de persona jurídica limitada exclusivamente en todo lo relativo al ámbito de sus funciones.

Sin embargo, los miembros individuales de la Junta de Personal sólo ostentan dicha legitimación y pueden ejercitar tales acciones cuando actúan colegiadamente y con soporte en decisiones mayoritarias de sus miembros, no cuando actúan a título personal, según se deduce del artículo 40.2 del Texto Refundido del EBEP:

> *"Las Juntas de Personal, colegiadamente, por decisión mayoritaria de sus miembros y, en su caso, los Delegados de Personal, mancomunadamente, estarán legitimados para iniciar, como interesados, los correspondientes procedimientos administrativos y ejercitar las acciones en vía administrativa o judicial en todo lo relativo al ámbito de sus funciones*".

Así lo ha reconocido la Sala de lo contencioso administrativo del Tribunal Supremo, en su Sentencia de 1 de octubre de 2011, que examina la falta de legitimación activa invocada respecto a la interposición de un recurso contencioso administrativo por los recurrentes en su propio nombre y en su condición de representantes de los trabajadores en la Junta de Personal del Ayuntamiento, pero no en representación de tal órgano unitario:

> *" SEXTO. Con carácter previo a la resolución de este primer motivo de casación conviene precisar, según se desprende con toda claridad de los antecedentes expuestos, que la cualidad de parte recurrente, tanto en el presente recurso de casación, como en el proceso de instancia (...) la ostentan don ... y don ... , en ningún caso la Junta de Personal del Ayuntamiento de Ejea de los Caballeros.*
>
> *Por ello, interviniendo los recurrentes, según ellos expresaron a requerimiento de la Sala de instancia, « en su propio nombre y en su condición de Representantes de los Trabajadores en la Junta de Personal del Ayuntamiento demandado, pero no en representación de tal Órgano », la resolución del motivo que nos ocupa exige examinar la adecuación a derecho de la falta de legitimación activa apreciada por la sentencia impugnada, a partir de esa condición.*
>
> *Y a tal fin conviene destacar en primer lugar la incorrección técnica que encierra la invocada condición de los actuales recurrentes como «representantes de los trabajadores en la Junta de*

Documento apto para ser publicado en el Portal del Consejo

Personal» pues la Junta de Personal es un órgano de representación específico de los funcionarios como resulta con completa claridad de lo dispuesto en el artículo 4 de la Ley 9/1987, de 12 de junio , en vigor a la fecha en que se dictó el Acuerdo impugnado en el proceso de instancia, y actualmente en el artículo 39 de la Ley 7/2007, de 12 de abril (RCL 2007, 768) , del Estatuto Básico del Empleado Público.

El artículo 69.b) de la LJCA -aplicado por la Sala de instancia- establece que la sentencia declarará la inadmisibilidad del recurso cuando « (...) se hubiera interpuesto por persona incapaz, no debidamente representada o no legitimada », resultando susceptibles de distinguir en relación con las partes los siguientes conceptos: capacidad para ser parte, que equivale a la capacidad jurídica o personalidad; capacidad procesal (legitimatio ad processum) o aptitud para actuar válidamente en juicio, sinónimo de capacidad de obrar, que se suple por los legítimos representantes de las personas que carezcan de esa capacidad -regulada en el artículo 18 de la LJCA -; legitimación propiamente dicha ("legitimatio ad causam") que implica una relación especial entre la persona y la situación jurídica en litigio, por virtud de la cual es esa persona la que, según la Ley, debe actuar como actor o demandado en el pleito (artículos 19 a 22 LJCA); y postulación o necesidad de actuar por medio de procurador, representante en juicio, y de Letrado, director técnico del proceso, a la que se refieren los artículos 23 y 24 de la LJCA .

La adecuada resolución del motivo exige distinguir entre esa capacidad procesal -o legitimación "ad processum"- y la legitimación "ad causam" o legitimación en sentido estricto, y ello porque los recurrentes en el primer motivo del recurso,(...), no reparando adecuadamente en que el motivo de la falta de legitimación apreciada por aquélla obedece también a la que hemos denominado capacidad procesal o legitimación "ad processum", que viene a operar en este concreto caso como presupuesto de la segunda.

Establece en este sentido el segundo párrafo del artículo 18 de la LJCA , en consonancia con la legitimación reconocida a las corporaciones, asociaciones y grupos que resulten afectados o que estén legalmente habilitados para la defensa y promoción de los intereses colectivos en el artículo 7.3 de la LOPJ (RCL 1985, 1578, 2635) , que los grupos de afectados, uniones sin personalidad o patrimonios independientes o autónomos, entidades todas ellas aptas para ser titulares de derechos y obligaciones, al margen de su integración en las estructuras formales de las personas jurídicas, también tendrán capacidad procesal ante el orden jurisdiccional contencioso-administrativo cuando la Ley así lo declare expresamente.

Ciertamente según dijimos en nuestra sentencia de 2 de febrero de 2006 (RJ 2006, 772) (R.C. nº 2929/2000 -F.D. 1º-), las Juntas de Personal a tenor de los artículos 3, 4 y 11 de la Ley 9/1987, de 12 de mayo , de Órganos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, representan los intereses de los funcionarios públicos. Sin embargo la misma Ley que le otorga dicha representación, dispone en su artículo 10 que «Se reconoce a las Juntas de Personal, colegiadamente, por decisión mayoritaria de sus miembros (…) legitimación para iniciar, como interesados, los correspondientes procedimientos administrativos y ejercitar las acciones en vía administrativa o judicial en todo lo relativo al ámbito de sus funciones ». Es decir, no nos encontramos ante una representación genérica de los funcionarios para cualquier tipo de actos que les afecten, sino limitada exclusivamente al ámbito de las funciones de la Junta de Personal, entre las que no se encuentra la posibilidad de negociar con la Administración que atribuye directamente a los Sindicatos en los artículos 30 y 31 .

Documento apto para ser publicado en el Portal del Consejo

Por ello una vez advertido por la Sala sentenciadora, tras el requerimiento de subsanación efectuado a tal fin, que la intervención de los recurrentes era en su propio nombre y en su invocada condición de Representantes de los Trabajadores en la Junta de Personal del Ayuntamiento demandado, y dado que (…) no concurren ninguno de los requisitos exigidos para el reconocimiento de legitimación procesal a las Juntas de Personal (decisión mayoritaria, actuación colegiada y en el ámbito de las funciones que el artículo 9 de esa misma Ley le atribuye), ésta no podía sino como hizo declarar la falta de capacidad procesal de los recurrentes.

Sentada la anterior premisa, excluida la legitimación ad processum de los Sres. XXX como representantes de los trabajadores en la Junta de Personal, " (…)".

La Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección7ª) de 7 julio de 2014, igualmente niega la legitimación activa a la persona que ejerce la Presidencia del órgano colegiado de representación de los trabajadores si no acredita que actúa en nombre del mismo:

"(…) y en tanto dice que ejerce funciones de presidente de la Junta de Personal, no acredita actuar en nombre de ésta, como exige el articulo 40.2 de la ley 7/2007, de 12 de abril (RCL 2007, 768) , por lo que no puede actuar el presidente por si mismo".

La misma conclusión cabe extraer, aunque vaya referida a los órganos de representación del personal laboral, de la sentencia de la sala de lo Social del Tribunal Supremo, de 25 febrero 2015, cuando señala:

"Lo que el actor sostiene únicamente, y en sustancia, sobre este particular es que de los preceptos que cita y ya se han mencionado, se extrae la consecuencia de que a diferencia de lo que acontece con el comité de empresa "los delegados de personal no son un órgano colegiado" sino "órganos unipersonales de representación legal de los trabajadores", resaltando que la previsión del art 62.2 del ET (RCL 1995, 997) del ejercicio mancomunado de la representación de los delegados de personal ante el empresario se circunscribe a éste, y que "por carácter mancomunado debe entenderse que un delegado de personal no puede actuar en representación de los otros", lo cual considera que es bien distinto de negar la legitimación de uno de ellos para accionar sin contar con el apoyo de los otros delegados, que es una conclusión a la que considera que no se puede llegar dado el carácter unipersonal de este órgano de representación".

(...)

La sentencia recurrida argumenta, en esencia, que las competencias de los representantes de los trabajadores se ejercen mancomunadamente a tenor de lo dispuesto en el art 62.2 del ET (RCL 1995, 997) , no pudiendo, en consecuencia, actuar unilateralmente.

(...)

Por otra parte, la representación unitaria del personal corresponde tanto a los delegados de personal como al comité de empresa, diferenciándose una y otra figura, que tienen las mismas competencias, por el número de trabajadores representados, que si no alcanzan los cincuenta lo estarán por medio de los primeros y si el censo de tales trabajadores consigue o supera esa cifra corresponderá al comité, pero tanto en uno como en otro caso se trata de representación

Documento apto para ser publicado en el Portal del Consejo

unitaria, que abarca, cuando de delegados de personal se trata, entre uno y tres, según el número de trabajadores de la empresa o centro de trabajo, con el límite referido.

Sobre la base de dicha igualdad, si el art 65.1 del ET (RCL 1995, 997) al referirse al comité de empresa dispone que las acciones administrativas o judiciales, en todo el ámbito relativo a sus competencias, se adoptarán por decisión mayoritaria de sus miembros, la conclusión lógica que se impone es que en el caso de los delegados de personal y cuando éstos, por su número, sean susceptibles de mayorías, habrá de seguirse la misma regla, lo que concuerda con lo anteriormente expuesto acerca del art 62.2.

En este mismo sentido, en fin, apunta la doctrina, que tras algún debate inicial, estima ya de forma unánime que la actuación de los delegados de personal, en cuanto son titulares de una representación colectiva, común para todos los representados, para ser válida y eficaz para todo el personal, exige el acuerdo mayoritario si son tres".

La Sentencia de la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Murcia núm. 520/2001, de 4 julio, en referencia al entonces vigente artículo 10 de la Ley 9/1987 de 12 de junio (RCL 1987, 1450) , de Órganos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas (cuyo contenido coincide con el vigente artículo 40.2 del EBEP), declara que:

" (…) reconoce a las Juntas de Personal, colegiadamente, por decisión mayoritaria de sus miembros y, en su caso, a los Delegados de personal, mancomunadamente, legitimación para iniciar, como interesados, los correspondientes procedimientos administrativos y ejercitar las acciones en vía administrativa o judicial en todo lo relativo al ámbito de sus funciones, que a su vez vienen contempladas en el art. 9 de dicha Ley. Y en efecto, y como antes se ha dicho, se pone de manifiesto por la defensa del Ayuntamiento, no está acreditado que exista el acuerdo adoptado colegiadamente por la Junta de personal, lo que en realidad no está acreditado el carácter, en terminología procesal, existiendo un defecto de representación y en consecuencia el actor no tiene legitimación para ejercitar las acciones efectuadas, ya que la legitimación corresponde a la citada Junta. Por lo que la resolución del Ayuntamiento es conforme a Derecho al denegar la petición por dicha causa…".

También la sentencia de la sala de lo contencioso administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Murcia, núm. 908/2008, de 31 octubre, al referirse al recurso formulado por miembros de la Junta de Personal, declara que:

" (…) Está claro, por tanto, que el recurso se interpone por los actores como miembros de la Junta de Personal, como expresamente manifiestan en el escrito de interposición (...) Pero, como ya se ha expuesto, ni ha comparecido la Junta de Personal , ni recurren todos sus miembros, ni se ha conferido la representación a Procurador como resultaba preceptivo, ni se ha acompañado el acta en el que conste el acuerdo de interponer el recurso. Por tanto, y aún cuando no se plantea por la parte demandada la falta de legitimación activa de los actores, teniendo en cuenta que éste presupuesto procesal es apreciable de oficio (…). Y tampoco puede entenderse que dicha legitimación está reconocida en vía administrativa, pues el recurso de reposición se formuló por todos los miembros de la Junta de Personal, lo que no ha sucedido en el presente recurso en el que, como ya hemos señalado, comparecen solo cuatro de los cinco que la forman".

Documento apto para ser publicado en el Portal del Consejo

En definitiva, aunque la persona reclamante sea miembro de la Junta de Personal, para ejercitar las acciones en vía administrativa o judicial en todo lo relativo al ámbito de sus funciones requiere de la decisión mayoritaria de todos los miembros de la Junta de Personal (artículo 40.2 EBEP). Y en este caso, no consta dicho acuerdo, pues la reclamación ha sido formulada a título individual y no en representación del órgano colegiado.

Este hecho impide que podamos considerar de aplicación preferente el régimen jurídico específico de acceso a la información previsto para los representantes unitariosde los trabajadores.

4. Tampoco podemos considerar que las solicitudes presentadas por un sindicato cuenten con un régimen específico de acceso, tal y como nos hemos pronunciado en las Resoluciones 126/2024 y 290/2024.

Sin embargo, tampoco podemos obviar que la solicitud presentada no ha sido contestada, y acorde a la normativa de transparencia, cualquier persona puede presentar una solicitud de información. Así, y a los efectos de conservar las actuaciones realizadas, consideramos de aplicación la normativa de transparencia en la resolución de la presente reclamación.

Por tanto, procede resolver esta reclamación acorde a la normativa de transparencia.

Tercero. Sobre el cumplimiento del plazo en la presentación de la reclamación.

1. De conformidad con lo dispuesto en el artículo en el artículo 24.2 LTAIBG la reclamación se interpondrá en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de la notificación del acto impugnado o desde el día siguiente a aquel en que se produzcan los efectos del silencio administrativo, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común (LPAC).

Sobre el plazo máximo de resolución, el artículo 32 LTPA establece que las solicitudes deberán resolverse y notificarse en el menor plazo posible. En el ámbito de la entidad reclamada, el plazo máximo para dictar y notificar la resolución será de veinte días hábiles desde la recepción de la solicitud por el órgano competente para resolver,prorrogables por igual período en el caso de que el volumen o la complejidad de la información solicitada lo requiera..

Sobre el silencio administrativo, establece el artículo 20.4 LTAIBG que transcurrido del plazo máximo de resolución sin que se haya dictado y notificado resolución expresa se entenderá que la solicitud ha sido desestimada. A su vez, los artículos 20.1 LTAIBG y artículo 32 LTPA establecen que el plazo máximo de resolución podrá ampliarse por el mismo plazo, respectivamente, en el caso de que el volumen o la complejidad de la información que se solicita así lo hagan necesario y previa notificación al solicitante.

2. En el presente supuesto las solicitudes fueron presentadas el 9 de noviembre de 2023, y las reclamaciones fueron presentadas el 31 de diciembre de 2023. Así, considerando producido el silencio administrativo transcurrido el plazo máximo para resolver desde la solicitud, la reclamación ha sido presentada en plazo, conforme a lo previsto en el artículo 24.2 LTAIBG y el artículo 124 LPAC.

Cuarto. Sobre la falta de respuesta de la entidad reclamada a la solicitud de información.

Documento apto para ser publicado en el Portal del Consejo

Antes de abordar el examen de las reclamaciones, hemos de señalar que la ausencia de respuesta a una solicitud de información pública puede constituir un incumplimiento de la exigencia prevista en el artículo 32 LTPA, que dispone que las solicitudes "*deberán resolverse y notificarse en el menor plazo posible*", que en lo que hace a la entidad concernida sería de un mes, de acuerdo con lo establecido en el artículo 20.1 LTAIBG. A este respecto, debemos recordar que todos los órganos y entidades incluidos en el ámbito de aplicación de la LTPA están obligados a resolver expresamente en plazo las solicitudes de acceso a información pública que les sean planteadas, y que el incumplimiento de la obligación de resolver en plazo puede ser constitutiva de infracción, según dispone el régimen sancionador de la LTPA. Otra consecuencia directa de la ausencia de respuesta en plazo es la producción de un acto presunto de denegación de la solicitud planteada, de acuerdo con lo previsto en el artículo 20.4 LTAIBG, y contra dicho acto se interpone la reclamación que ahora hemos de analizar.

Quinto. Consideraciones generales sobre el derecho de acceso a la información pública.

1. Constituye "información pública" a los efectos de la legislación reguladora de la transparencia, *"los contenidos o documentos, cualquiera que sea su formato o soporte, que obren en poder de alguna de las personas y entidades incluidas en el presente título y que hayan sido elaborados o adquiridos en el ejercicio de sus funciones*" [art. 2 a) LTPA].

Según establece el artículo 24 LTPA, "*[t]odas las personas tienen derecho de acceder a la información pública veraz […] sin más limitaciones que las contempladas en la Ley*". Y el artículo 6 a) LTPA obliga a que su interpretación y aplicación se efectúe tomando en consideración el "*principio de transparencia, en cuya virtud toda la información pública es en principio accesible y sólo puede ser retenida para proteger otros derechos e intereses legítimos de acuerdo con la Ley*".

La legislación reguladora de la transparencia, pues, se fundamenta y estructura en torno a una regla general de acceso a la información pública, que únicamente puede ser modulada o limitada si se aplican, motivadamente y de forma restrictiva, alguno de los supuestos legales que permiten su restricción o denegación.

2. Las causas de inadmisión se encuentran enumeradas en el artículo 18 («Causas de inadmisión») LTAIBG, y su aplicación debe ser objeto de una interpretación restrictiva y el supuesto de hecho de su concurrencia debe ser acreditado por el órgano reclamado (Resolución CTPDA 451/2018, FJ 5º).

Sobre ello nos dice el Tribunal Supremo en la Sentencia n.º 1547/2017, de 16 de octubre (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección Tercera):

> *"La formulación amplia en el reconocimiento y en la regulación legal del derecho de acceso a la información obliga a interpretar de forma estricta, cuando no restrictiva, tanto las limitaciones a ese derecho que se contemplan en el artículo 14.1 de la Ley 19/2013 como las causas de inadmisión de solicitudes de información que aparecen enumeradas en el artículo 18.1, sin que quepa aceptar limitaciones que supongan un menoscabo injustificado y desproporcionado del derecho de acceso a la información. […] Asimismo, la posibilidad de limitar el derecho de acceso a la información no constituye una potestad discrecional de la Administración o entidad a la que se solicita información, pues aquél es un derecho reconocido de forma amplia y que sólo puede ser limitado en los casos y en los términos previstos en la Ley…*" (Fundamento de Derecho Sexto).

Documento apto para ser publicado en el Portal del Consejo

3. Los límites al derecho de acceso están contenidos en el artículo 14 LTAIBG, y al igual que las causas de inadmisión, deben ser interpretados restrictivamente y el supuesto de hecho de su concurrencia debe ser acreditado por el órgano reclamado en cada caso concreto.

Sexto. Consideraciones de este Consejo sobre el objeto de la reclamación.

1. El objeto de las solicitudes formuladas eran, por un lado, diversas pretensiones relacionadas con el sistema de control horario del personal de la entidad reclamada (sistema de fichaje) así como la "*copia para análisis del fichaje de todo el personal del municipal [sic] de los años 2021, 2022 y 2023"* y, por otro lado, *"la cuantificación de las horas efectivas de trabajo que tenía que realizar el personal municipal durante los años 2020, 2021, 2022 y 2023 según los acuerdos sobre jornadas especiales tácitos y presuntos aplicados DE HECHO".*

El artículo 40.1 a) EBEP establece como función de las Juntas de Personal *"recibir información, sobre la política de personal, así como sobre los datos referentes a la evolución de las retribuciones, evolución probable del empleo en el ámbito correspondiente y programas de mejora del rendimiento".* A su vez, el apartado d) le atribuye la función de "*tener conocimiento y ser oídos en el establecimiento de la jornada laboral y horario de trabajo, así como en el régimen de vacaciones y permisos".*

La información solicitada está relacionada con la política de personal, ya que se pretende acceder a información relacionada con el sistema de control horario y la jornada de trabajo.

Este Consejo ha tenido ocasión de subrayar la relevancia que, para nuestro sistema de transparencia, tiene la información incluida en este ámbito material, afirmando reiteradas veces que:

> *«En lo que se refiere a la gestión de recursos humanos al servicio de la Administración Pública las exigencias de transparencia de la información deben ser escrupulosamente atendidas, pues, además de suponer un evidente gasto de fondos públicos, los procesos selectivos correspondientes han de estar basados en los principios de igualdad, mérito y capacidad. Dada la relevancia de este sector de la gestión pública, no ha de extrañar que la propia LTPA lo mencione repetidas veces entre los asuntos objeto de publicidad activa, ya que exige a las entidades incluidas en el ámbito subjetivo de la Ley que publiquen información relativa a "las relaciones de puestos de trabajo, catálogo de puestos o documentos equivalentes referidos a todo tipo de personal, con indicación de sus retribuciones anuales" [art. 10.1 g)], así como a "los procesos de selección del personal" [art. 10.1 k)].*
>
> *«Así pues, en cuanto exigencia de publicidad activa, las administraciones públicas están ya obligadas a publicar por su propia iniciativa, sin que medie solicitud alguna, los procesos de selección del personal a su servicio. Pero, como es obvio,el hecho de que exista este deber ex lege de publicar de oficio dicha información no empece, en modo alguno, a que pueda ser reclamada por cualquier ciudadano a través del ejercicio del derecho de acceso a la información pública, como ha sucedido en este caso. E incluso, como no es menos evidente, nada impide que, por esta vía, se solicite información suplementaria que vaya más allá de la que deba proporcionarse en cumplimiento de las obligaciones de publicidad activa» (Resoluciones 32/2016, de 1 de junio y 126/2018, de 19 de abril)"*.

2. Entramos a analizar las pretensiones que constituyen el objeto de las solicitudes de información reclamadas.

Documento apto para ser publicado en el Portal del Consejo

En relación con las peticiones de la solicitud presentada el día 9 de noviembre de 2023 (n.º registro entrada [nnnnn]), lo solicitado es *"información Pública",* al tratarse de documentos, o contenido, que obran en poder de la entidad reclamada, y han sido elaborados o adquiridos por ella en el ejercicio de sus funciones, todo ello de conformidad con el artículo 2.a) LTPA.

Pues bien, considerando que la información solicitada se incardina claramente en el concepto de información pública, que no consta que la persona reclamante haya recibido la información solicitada y que no ha sido alegada por la entidad reclamada ninguna causa de inadmisión ni ningún límite que permita restringir el acceso a la misma, este Consejo debe estimar la presente reclamación en virtud de la regla general de acceso a la información que referíamos en el fundamento jurídico anterior.

Con relación a la solicitud de una "certificación" debemos aclarar que el acceso se concederá a la información existente. Esto es, la entidad reclamada deberá poner a disposición de la persona reclamante la información solicitada que existiera, los documentos preexistentes que contengan la información, pero no le es exigible elaborar un documento no existente, es decir, elaborar ex profeso una respuesta para satisfacer esta parte de las solicitudes, ni certificar información que ya obre en su poder. En este último caso, lo solicitado no tendría la consideración de información pública que, según establece el artículo 2 a) LTPA, se circunscribe a *"los contenidos o documentos, cualquiera que sea su formato o soporte, que obren en poder de alguna de las personas y entidades incluidas en el presente título y que hayan sido elaborados o adquiridos en el ejercicio de sus funciones".*

3. Respecto a la pretensión relativa a la "*copia para análisis del fichaje de todo el personal del municipal de los años 2021, 2022 y 2023",* debemos hacer una precisión y es que en tales listados de fichajes podrían constar los datos identificativos del personal de la entidad reclamada.

Como es sabido, las relaciones entre el derecho de acceso a la información y el derecho fundamental a la protección de datos se regulan en el artículo 15 LTAIBG.

El referido artículo configura un régimen más o menos estricto de acceso a la información en función del mayor o menor nivel de protección del que disfruta el específico dato cuya divulgación se pretende. El máximo nivel de tutela se proporciona a las categorías especiales de datos mencionadas en el primer párrafo del artículo 15.1 LTAIBG -ideología, afiliación sindical, religión y creencias-, toda vez que *"el acceso únicamente se podrá autorizar en caso de que se contase con el consentimiento expreso y por escrito del afectado, a menos que dicho afectado hubiese hecho manifiestamente públicos los datos con anterioridad a que se solicitase el acceso".* Inmediatamente después en lo relativo a la intensidad de la garantía se encuentran los datos especialmente protegidos a los que se refiere el segundo párrafo del artículo 15.1 LTAIBG (origen racial, salud, vida sexual, datos genéticos o biométricos, o relativos a la comisión de infracciones penales o administrativas que no conllevasen la amonestación pública al infractor), ya que *"el acceso sólo se podrá autorizar en caso de que se cuente con el consentimiento expreso del afectado o si aquél estuviera amparado por una norma con rango de Ley".*

En un segundo nivel de protección, el artículo 15.2 LTAIBG incluye los datos personales meramente identificativos relacionados con la organización, funcionamiento o actividad pública del órgano interpelado, para lo que establece una regla general de accesibilidad, salvo que en el caso concreto prevalezca la protección de datos personales u otros derechos constitucionalmente protegidos sobre el interés público en la divulgación.

Documento apto para ser publicado en el Portal del Consejo

Para el resto de datos personales (artículo 15.3 LTAIBG), la Ley establece una regla general de ponderación de los intereses en juego, a la que añade cuatro criterios de interpretación para aplicar a esa ponderación.

En el caso que nos ocupa, en un principio podríamos considerar que lo solicitado constituye información meramente identificativa relacionada con la organización, funcionamiento o actividad pública del órgano, y procedería conceder el acceso salvo que en el caso concreto prevalezca la protección de datos personales u otros derechos constitucionales sobre el interés público en la divulgación.

Sin embargo, en la información sobre los datos de fichaje del personal pudieran existir datos que además de la información sobre las entradas y salidas, proporcionaran información adicional sobre las ausencias de personas identificadas así como sobre el motivo de tales ausencias (visitas médicas, vacaciones, bajas por enfermedad, ausencias por cuidado o atención, ingresos hospitalarios de familiares…) y en tal caso no sólo no estaríamos ante datos meramente identificativos relacionados con la organización, el funcionamiento ó la actividad pública del órgano o entidad correspondiente, sino que además podrían tratarse de datos especialmente protegidos (por ejemplo relacionados con datos de salud) y en este último supuesto no podría concederse el acceso por no contar con el consentimiento de las terceras personas afectadas.

Para el resto de los datos que no fueran meramente identificativos habría de realizarse la ponderación de intereses en juego a que se refiere el artículo 15.3 de la LTAIBG, y en este caso, teniendo en cuenta que la reclamación está siendo analizada conforme a la normativa general de transparencia, y no conforme al régimen jurídico específico de acceso establecido por el órgano de representación de los funcionarios en el que podría tenerse en cuenta la necesidad de la información solicitada para el ejercicio de los derechos y funciones de tal órgano, creemos que debería prevalecer el interés privado de las personas afectadas a la protección de su datos personales.

No obstante, lo anteriormente indicado no será aplicable si, de conformidad con el artículo 15.4 de la LTAIBG, el acceso se efectúa previa disociación de los datos de carácter personal de modo que se impida la identificación de las personas afectadas. Teniendo en cuenta además que la persona reclamante ha solicitado "*copia para análisis del fichaje de todo el personal*" sin especificar que deba ser una copia nominativa, con nombres y apellidos de los empleados afectados, este Consejo entiende que esta deber ser la solución. Esto es, facilitar la información previa disociación de los datos personales que pudiera contener.

4. Respecto a las peticiones contenidas en la solicitud presentada el día 9 de noviembre de 2023 (n.º registro entrada 2023/20253, lo solicitado es "información Pública", al tratarse de documentos, o contenido, que obran en poder de la entidad reclamada, y han sido elaborados o adquiridos por ella en el ejercicio de sus funciones, todo ello de conformidad con el artículo 2.a) LTPA.

Pues bien, considerando que la información solicitada se incardina claramente en el concepto de información pública, que no consta que la persona reclamante haya recibido la información solicitada y que no ha sido alegada por la entidad reclamada ninguna causa de inadmisión ni ningún límite que permita restringir el acceso a la misma, este Consejo debe estimar la presente reclamación en virtud de la regla general de acceso a la información que referíamos en el fundamento jurídico anterior.

5. En conclusión, la entidad deberá facilitar la información solicitada, con las siguientes precisiones:

Documento apto para ser publicado en el Portal del Consejo

a) Respecto a las pretensiones incluidas en las solicitudes de “certificaciones”, la entidad reclamada deberá poner a disposición de la persona reclamante la información solicitada que ya existiera.

b) Respecto a la “*copia para análisis del fichaje de todo el personal del municipal de los años 2021, 2022 y 2023”, la* entidad reclamada debe conceder el acceso, previa disociación de los datos personales siempre que quede garantizaba la imposibilidad de identificar a las personas afectadas.

Séptimo. Cuestiones generales sobre la formalización del acceso.

*La entidad reclamada ha de ofrecer a la persona reclamante la informaci*ón objeto de su solicitud, previa disociación de los datos personales que pudiera contener (art. 15.4 LTAIBG). La entidad reclamada deberá tener en cuenta que la disociación de datos personales implica no solo la supresión de la identificación concreta de las personas físicas o aquellos otros datos que pudieran permitir la misma (DNI, dirección, número de teléfono...), sino también de otra información que permitiera igualmente la identificación de alguna persona física. En este sentido, el artículo 4.1 del Reglamento General de Protección de Datos define dato personal como:

> “*toda información sobre una persona física identificada o identificable («el interesado»); se considerará persona física identificable toda persona cuya identidad pueda determinarse, directa o indirectamente, en particular mediante un identificador, como por ejemplo un nombre, un número de identificación, datos de localización, un identificador en línea o uno o varios elementos propios de la identidad física, fisiológica, genética, psíquica, económica, cultural o social de dicha persona”.*

En el caso de que en algunos de los documentos solicitados ni siquiera la supresión u ocultación de información llegara a impedir la identificación de la persona, la entidad reclamada no pondrá a disposición de la persona reclamante aquellos documentos afectados por dicha circunstancia.

A los efectos de la adecuada disociación u ocultación de los datos que puedan aparecer en los documentos, es preciso reseñar que la firma manual también se considera un dato personal y está sujeta a lo expresado anteriormente. Por otra parte, el código seguro de verificación (CSV) de los documentos firmados electrónicamente deberá ser ocultado en caso de que se haya suprimido algún dato del documento en cuestión cuya copia se facilite como respuesta a la solicitud de acceso a la información, o bien cuando el acceso a la correspondiente verificación pueda permitir la consulta de algún dato personal, no revelado en el documento, de la persona firmante, como puede ser, por ejemplo, el DNI.

Y en la hipótesis de que no exista alguna de la información solicitada, la entidad reclamada deberá transmitir expresamente esta circunstancia a la persona reclamante.

La información obtenida podrá usarse sin necesidad de autorización previa, con las únicas limitaciones de las que se deriven de la LTPA y otras leyes, según lo previsto en el artículo 7 d) LTPA.

Asimismo, según el artículo 8 a) LTPA, las personas que accedan a información pública en aplicación de la normativa de transparencia deberán ejercer su derecho con respeto a los principios de buena fe e interdicción del abuso del derecho.

Documento apto para ser publicado en el Portal del Consejo

Asimismo, según el artículo 8 a) LTPA, las personas que accedan a información pública en aplicación de la normativa de transparencia deberán ejercer su derecho con respeto a los principios de buena fe e interdicción del abuso del derecho.

En el caso de que la información a la que se concede el acceso contuviera datos personales, el artículo 15.5 LTAIBG establece que la normativa de protección de datos será de aplicación al tratamiento posterior de los obtenidos a través del ejercicio del derecho de acceso.

En virtud de los Antecedentes y Fundamentos Jurídicos citados se dicta la siguiente

RESOLUCIÓN

Primero. Estimar la reclamación respecto a la información solicitada en las peticiones presentadas el día 9 de noviembre de 2023.

La entidad deberá facilitar la información solicitada, con las siguientes precisiones:

a) Respecto a las pretensiones incluidas en las solicitudes de "certificaciones", la entidad reclamada deberá poner a disposición de la persona reclamante la información solicitada que ya existiera.

b) Respecto a la "*copia para análisis del fichaje de todo el personal del municipal de los años 2021, 2022 y 2023", la* entidad reclamada debe conceder el acceso, previa disociación de los datos personales siempre que quede garantizaba la imposibilidad de identificar a las personas afectadas.

La entidad reclamada deberá poner la información a disposición de la persona reclamante en el plazo de diez días a contar desde el día siguiente al que se le notifique esta Resolución, en los términos de los Fundamentos Jurídicos Sexto y Séptimo.

Segundo. Instar a la entidad reclamada a que remita a este Consejo en el plazo de diez días a contar desde el día siguiente al que se le notifique esta Resolución, las actuaciones realizadas, incluyendo la acreditación del resultado de las notificaciones practicadas.

Contra esta resolución, que pone fin a la vía administrativa, cabe interponer recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Sevilla que por turno corresponda en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente al de su notificación, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 8.3 y 46.1, respectivamente, de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa.

EL DIRECTOR DEL CONSEJO DE TRANSPARENCIA
Y PROTECCIÓN DE DATOS DE ANDALUCÍA

La resolución original consta firmada electrónicamente

Documento apto para ser publicado en el Portal del Consejo